LZ-Rheinland

Artikel vom 25.03.2020 · Ausgedruckt am 13.11.2026, 03:32 Uhr

Online: https://lz-rheinland-staging.p-k3txh2.project.space/nachricht/knapp-mit-arbeit

Knapp mit Arbeit



Foto: pixabay

Die Skala der Herausforderungen angesichts von Corona könnte für Arbeitgeber kaum größer sein. Die einen suchen händeringend Personal, andere müssen ihres reduzieren. Was im Fall von Kurzarbeit zu beachten ist, fassen wir zusammen.

Das wirtschaftliche Verheerenspotenzial des Coronavirus trifft Landwirtschaft, Weinbau und Gartenbau unter den Gesichtspunkten des Arbeitsmarktes in zweifacher Weise. Zum einen, und dies steht ganz oben auf der Besorgnisskala, finden Betriebe aktuell keine Saisonarbeitskräfte, die die nunmehr anfallenden Feldarbeiten verrichten. Auf der anderen Seite sind Betriebsleiter personalintensiver Unternehmen gezwungen, wegen Auftragsmangels über Kündigung und Kurzarbeit nachzudenken. Hierbei ist primär an Kurzarbeit zu denken, da diese sowohl Arbeitsplätze erhalten als auch die Fortsetzung der betrieblichen Tätigkeit ermöglichen kann.

Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass betrieblich ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltverlusten für die Mitarbeiter vorliegt. Die Erheblichkeit kann dabei auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Zudem ist es notwendig, dass der Arbeitsausfall lediglich vorübergehender Natur ist.

Diese betrieblichen Voraussetzungen hat der Arbeitgeber regelmäßig dem Arbeitsamt gegenüber, welches für die Gewährung von Kurzarbeitergeld zuständig ist, nachzuweisen. Angesichts der aktuellen Corona-Situation dürfte eben dieser Nachweis relativ einfach gelingen. Überwindbar ist auch die weitere Voraussetzung der Gewährung dieser Sozialleistung: die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls. Der Arbeitgeber hat den Nachweis zu führen, dass er vor der gegenüber dem Arbeitsamt vorzunehmenden Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht hat, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken.

Änderung des Arbeitsvertrages

Damit Kurzarbeitergeld gewährt werden kann, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich sowohl die wöchentlichen beziehungsweise monatlichen Arbeitsstunden wie auch den jeweiligen Arbeitslohn reduzieren. Selten enthalten abgeschlossene Arbeitsverträge Kurzarbeitsklauseln, die dies regeln oder die dem Arbeitgeber eine einseitige Möglichkeit zur Änderung des Arbeitsvertrags geben. In aller Regel ist daher eine einvernehmliche Regelung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über die Reduzierung von Arbeitslohn und Arbeitsstunden in der wirtschaftlichen Krise notwendig. Diese Reduzierung darf allerdings nicht dazu führen, dass das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungsfrei wird.

So läuft es ab

Liegen diese Voraussetzungen vor oder ist deren Erfüllung angestrebt, sollte unmittelbar noch im Verlaufe des Monats März eine Anzeige über den Arbeitsausfall in Schriftform bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen. Aufgrund der zum 8. März dieses Jahres beschlossenen Änderungen des Koalitionsausschusses wirkt diese Anzeige mit der Folge zurück, dass das Kurzarbeitergeld bereits ab Monatsbeginn gewährt werden kann, wenn der betriebliche Arbeitsausfall das Quorum von 10 % erreicht. Das Kurzarbeitergeld orientiert sich der Höhe nach in etwa am Arbeitslosengeld. Die vom Arbeitgeber eigenständig vorzunehmende Berechnung ergibt sich vereinfachend ausgedrückt wie folgt: Es wird das Bruttoentgelt ermittelt, welches für den Mitarbeiter ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre (Sollentgelt). Sodann wird das unter Berücksichtigung der Arbeitszeitreduzierung gezahlte Entgelt berechnet (Istentgelt). Je nach Familienstand werden 60 oder 67 % der Entgeltdifferenz als Kurzarbeitergeld für einen Maximalzeitraum von bis zu einem Jahr durch die Agentur für Arbeit ausgeglichen. Zusätzlich erstattet die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge, die auf der Grundlage des Istentgelts abgeführt wurden.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld sind damit ein mehr als geeignetes Instrument, um den wirtschaftlichen Lackmustest zu bestehen, den das Coronavirus auf betrieblicher und auch auf überbetrieblicher Ebene den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern aufgedrängt hat.

Rechtsanwalt Arno Wiedenau, Arbeitgebervereinigung des RLV

Rechtsanwältin Barbara Wolbeck, Landwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Rheinland-Nassau